

Volume 3, Nomor 1, Juni 2015

ISSN : 2088-6179

PROSIDING

Seminar Nasional

Malang, 6 Juni 2015

Peningkatan Kapasitas Peneliti dalam Memasuki Fase Masyarakat Ekonomi Asean (MEA)



Universitas Kanjuruhan Malang
The Multiculture University

**PENYUNTING PROSIDING SEMINAR NASIONAL PENELITIAN
2015**

Pelindung:

Dr. Pieter Sahertian, M.Si

Penanggungjawab:

Dr. Sudi Dul Aji, M.Si

Ketua:

Drs. Sudiyono, M.Pd

Wakil Ketua:

Drs. Choirul Huda, M.Si

Sekretaris:

Umi Tursini, M.Pd.,Ph.D

Reviewer:

Prof. Dr. Soedjijono, M.Pd (UNIKAMA)

Dr. Hj. Suciati, M.Hum (UNIKAMA)

Dra. Rahaju, M.Pd (UNIKAMA)

Dr. Wartono, M.Pd (UM)

Dr. Mujiono, M.Pd (UNIKAMA)

Dr. KRT. H. Sujito, M.Pd (UNS)

Wiji Setyaningsih, S.Kom.,M.Kom (UNIKAMA)

Andi Nu Graha, SE.,M.Si (UNIKAMA)

R. Anastasia Endang Susilawati, S.Pd., SE., M.SA (UNIKAMA)

Henny Loendro, S.Pt.,MP (UNIKAMA)

Sulthon M, M.Hum (UNIKAMA)

PROSIDING SEMINAR NASIONAL PENELITIAN 2015
TEMA "SEMINAR NASIONAL PENINGKATAN KAPASITAS PENELITI DALAM
MEMASUKI FASE MASYARAKAT EKONOMI ASEAN (MEA)"
Penyelenggara LPPM Universitas Kanjuruhan Malang

Aplikasi Pupuk Organik Cair Berbahan Gulma Terhadap Pertumbuhan dan Hasil Kedelai di Tanah Ultisol Edi Susilo, Hesti Pujiwati dan Parwito	291 – 295
Pembuatan Dan Analisis <i>Integrated Language Center (Ilc)</i> Berbasis Web Untuk Smk / Sederajat (Studi Kasus: SMK Hidayatul Yaqin, Pakong, Pamekasan, Madura dan SMK Bustanul Ulum, Waru, Pamekasan, Madura Fauzan Prasetyo Eka Putra	296 – 301
Rancang Bangun Digital Business Directory Dan E- Marketplace Untuk Tipe Bisnis B2c Dan C2c Muhammad Yasir Zain, Mohammad Nazir Arifin	302 – 310
Game Berbasis Object Sebagai Pengenalan Object Oriented Programming Di Universitas Kanjuruhan Malang Amak Yunus E.P	311 – 315
Analisis Penyakit Hewan Ternak Sapi Menggunakan Aplikasi Sistem Pakar Alexius Endy Budianto	316 – 321

PENELITIAN BIDANG EKONOMI

	Hal
Pengaruh <i>Customer Social Responsibility (Csr)</i> Internal Terhadap Komitmen Karyawan: Studi Pada Bri Cabang Kawi Malang Dianawati Suryaningtyas, Harinoto	322 – 327
Implementasi Model Empowering Schuler Terhadap Usaha Mikro Olahan Khas Malang Harinoto, Dianawati Suryaningtyas	328 – 335
Dampak Sosial Ekonomi Sektor Pariwisata Di Kabupaten Tulungagung Sayekti Suindyah D,	336 – 350
Pemberdayaan SDM Untuk Percepatan Pencapaian <i>MDG's</i> Yang Berbasis <i>Participatory Rural Appraisal (PRA)</i> Boge Triatmanto, Eny Rachyuningsih, Hariyanto Respati	351 – 360
Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harapan Terhadap Kepuasan Pelanggan dan Konsekuensinya Pada Loyalitas (Studi Pada Departement Store Di Kota Malang) Rita Indah Mustikowati, Ninik Indawati	361 – 365
Analisis Risiko Sistemik Dengan Mengidentifikasi Risiko Setiap Bank Terhadap Sistem Perbankan Vinus Maulida	366 – 381
Pengembangan Desa Wisata Sebagai Alternatif Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat Bambang Supriadi	382 – 388

**PENGARUH CUSTOMER SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR) INTERNAL TERHADAP
KOMITMEN KARYAWAN:
Studi Pada BRI Cabang Kawi Malang**

Dianawati Suryaningtyas¹, Harinoto²
Universitas Kanjuruhan Malang
Email : ¹fe.diana@yahoo.co.id , ²natawardhana@gmail.com

Abstrak

Customer Social Responsibility (CSR) telah berperan menjadi sangat strategis bagi perusahaan dalam meningkatkan citra perusahaan maupun pangsa pasar. Namun tidak etis jika perusahaan tidak melakukan CSR internal terlebih dahulu sebelum melakukan CSR eksternal. Stakeholder CSR internal adalah karyawan tetap perusahaan, yang apabila diberikan pelayanan yang baik tentunya akan memiliki komitmen terhadap perusahaan. Implikasinya pada pelayanan yang memuaskan terhadap customer eksternal perusahaan. Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh CSR internal (pelatihan, keterlibatan dan partisipasi, remunerasi/penghargaan, keseimbangan hidup dalam bekerja, kesehatan dan keselamatan kerja) sebagai variabel independen terhadap komitmen karyawan sebagai variabel terikatnya. Metode pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dan pengujian hipotesis menggunakan uji t dan F. Hasil uji t menunjukkan variabel independen yaitu pelatihan, keterlibatan dan partisipasi, remunerasi/penghargaan, dan keseimbangan hidup dalam bekerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen komitmen karyawan. Sedangkan variabel independen kesehatan dan keselamatan kerja menunjukkan hasil yang negatif yang berarti tidak berpengaruh terhadap variabel dependen komitmen karyawan. Hasil uji F menunjukkan seluruh variabel independen yang digunakan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Kesimpulan dari penelitian ini adalah CSR internal secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan pada BRI Cabang Kawi Malang.

Kata kunci : *CSR internal, komitmen karyawan, pelayanan yang baik*

Abstract

Customer Social Responsibility (CSR) has become a strategic role for a company to enhance company image and market share. Yet, it is not ethical when a company implements external CSR without doing internal CSR first. Employees are internal stakeholder for company, in which they will deliver commitment to the company when they have been served better. The implication is that of an excellent services from employees to external customers. This research is executed to test the influence of internal CSR (training, involvement and participation, remuneration/rewards, work-life balance, health and safety issues) as independent variables on employee commitment as dependent variable. Data collecting method used in this research is questionnaire. Data analysis technique used is multiple regression while hypothesis test used t and F tests. Result of t test indicate that training, involvement and participation, remuneration/rewards, work-life balance partially have positive and significant influence on employee commitment, while health and safety issues negatively influence on employee commitment. Result of F test indicate that all independent variables simultaneously have significant influence on employee commitment. Conclusion of this research is that of internal CSR has positive and significant influence on employee commitment for employees of BRI Malang Kawi Branch.

Keywords : *internal CSR, employee commitment, good service*

PENDAHULUAN

Dewasa ini, keberhasilan suatu perusahaan tidak dapat lagi diukur dari keuntungan bisnis semata, namun telah mempertimbangkan faktor kepedulian terhadap aspek sosial dan lingkungan. Perusahaan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya alam tentunya berasal dari lingkungan dan sosial disekitarnya. Keberlanjutan bisnis perusahaan tanpa

didukung oleh aspek sosial dan lingkungan akan berpotensi menimbulkan masalah dan konflik, yang tentunya akan menghambat pencapaian tujuan dan keuntungan perusahaan serta mempengaruhi keberlanjutan perusahaan. Untuk menjaga keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang itulah, maka banyak perusahaan-perusahaan besar dewasa ini kemudian mengimplementasikan *Corporate Social Responsibility* (CSR).

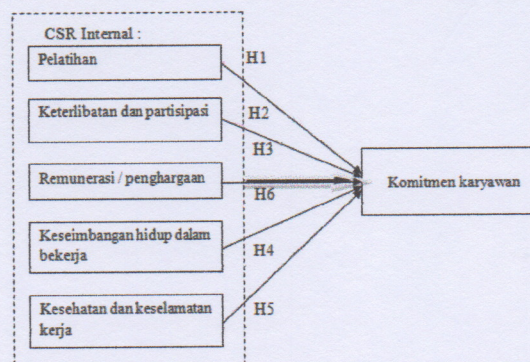
Corporate Social Responsibility (CSR) menurut Sankat, Clement K, 2004 dalam Rahmatullah & Trianita Kurniati (5; 2011) CSR adalah komitmen usaha untuk bertindak secara etis, beroperasi secara legal dan berkontribusi untuk meningkatkan ekonomi, bersamaan dengan peningkatan kualitas hidup karyawan, keluarganya, komunitas lokal dan masyarakat secara lebih luas. Dari definisi CSR tersebut dapat diketahui bahwa selain mengelola resiko yang dihasilkan dari kegiatan ekonomi, lingkungan dan sosial, CSR juga berkontribusi untuk meningkatkan kualitas hidup karyawan dan keluarganya.

Aktifitas CSR tentunya memiliki tujuan yang ingin dicapai yaitu keberlanjutan dan kestabilan usaha. Karena kedua hal tersebut akan mendatangkan keuntungan yang sebesar-besarnya bagi perusahaan. Ruang lingkup CSR meliputi aspek ekonomi, isu lingkungan hidup, isu sosial, dan isu kesejahteraan karyawan. Tidak etis jika perusahaan hanya mementingkan pemberdayaan masyarakat dan lingkungannya, namun mengabaikan kesejahteraan karyawannya sendiri. Karena itulah keempat aspek tersebut sebaiknya dijalankan secara komprehensif dan seimbang. Di dalam setiap aktifitas CSR, merupakan hal yang wajib untuk melibatkan para *stakeholders* (pemangku kepentingan) didalam tahapan perencanaan, implementasi dan evaluasi.

PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah perusahaan umum milik negara yang telah memiliki program CSR dan dikelola oleh kantor pusat BRI di Jakarta. Namun tentunya, PT Bank Rakyat Indonesia khususnya BRI Cabang Kawi Malang tidak akan mengabaikan kesejahteraan karyawannya, yaitu dengan melakukan aktifitas CSR internal. Menurut Basera, Clay (2013), aktifitas ini memiliki 6 elemen kunci yang terdiri dari: pelatihan karyawan (*training*), keterlibatan & partisipasi (*involvement & participation*), remunerasi & penghargaan (*remuneration & rewards*), perbedaan tenaga kerja (*workforce diversity*), keseimbangan hidup dalam bekerja (*work-life balance*), dan masalah kesehatan & keamanan (*health & safety issues*).

Masalah di dalam penelitian ini dapat dirumuskan dari berbagai fenomena yang muncul didalam suatu populasi. Fenomena yang muncul adalah belum optimalnya tingkat produktifitas sebagai implikasi dari aktifitas CSR internal. Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang muncul, maka perumusan masalah didalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : “Apakah pelatihan, keterlibatan & partisipasi, remunerasi /penghargaan, keseimbangan hidup dalam bekerja, kesehatan dan keamanan kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap komitmen karyawan di BRI Cabang Kawi Malang?”. tujuan penelitian yang akan dicapai yaitu untuk menguji pengaruh CSR internal terhadap komitmen karyawan di BRI Cabang Kawi Malang.

Kerangka konseptual penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Hipotesis Penelitian

Hipotesis didalam penelitian ini adalah :

- H1 : Pelatihan berpengaruh terhadap komitmen karyawan
- H2 : Keterlibatan dan partisipasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan
- H3 : Remunerasi /penghargaan berpengaruh terhadap komitmen karyawan
- H4 : Keseimbangan hidup dalam bekerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan
- H5 : Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan
- H6 : Pelatihan, keterlibatan & partisipasi, remunerasi/penghargaan, keseimbangan hidup dalam bekerja, kesehatan & keselamatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kausal yang berusaha membuktikan hubungan kausal antar variable atau konstruk yaitu variabel bebas CSR internal yang terdiri dari pelatihan, keterlibatan dan partisipasi, remunerasi/penghargaan, keseimbangan hidup dalam bekerja, kesehatan dan keselamatan kerja, terhadap variabel terikat yaitu komitmen karyawan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di BRI Cabang Kawi Malang yang berjumlah 97 orang yang terdiri dari 66 karyawan tetap dan 31 orang karyawan kontrak. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *judgment sampling* yaitu salah satu bentuk *purposive sampling* dengan mengambil sampel yang telah ditentukan sebelumnya (Sugiono, 2004). Jadi sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap BRI Cabang Kawi Malang yang berjumlah 66 orang.

Definisi Operasional Variabel

Fokus dari penelitian ini adalah variabel-variabel yang berkaitan dengan indikator-indikator permasalahan yaitu : Pelatihan (X1) dengan indikator meningkatkan kompetensi karyawan, memberdayakan karyawan, meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja. Keterlibatan dan Partisipasi (X2) memiliki indikator : berpartisipasi dalam penyelesaian masalah perusahaan, terlibat langsung didalam penyelesaian masalah perusahaan, berpartisipasi didalam pengambilan keputusan perusahaan. Remunerasi/penghargaan (X3) dengan indikator : Paket remunerasi sesuai dengan yang diharapkan, Dana pensiun telah disiapkan, Penghargaan (*rewards*) diberikan. Keseimbangan Hidup dalam Bekerja (X4) dengan indikator : Paket liburan tahunan, Fasilitas olah raga, Kesempatan berkembang dan meningkatkan karir. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X5) dengan indikator : Sistem kesehatan dan keselamatan kerja, Menjamin terjadinya kecelakaan kerja, Perusahaan memberikan asuransi akibat kecelakaan kerja. Komitmen Karyawan (Y) dengan indikator : Kepuasan kerja karyawan, Karyawan betah dan semangat dalam bekerja, Karyawan tetap bekerja hingga pensiun

Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan metode analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t, uji F, dan uji R^2 . Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengolahan dan pengujian data primer menggunakan SPSS. Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan semua variabel yang digunakan dalam instrumen penelitian adalah valid. Uji reliabilitas hasilnya diketahui seluruh variabel yang digunakan adalah reliabel. Hasil uji normalitas dapat diketahui berdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas diketahui nilai kelima variabel tersebut terbebas dari multikolinearitas sehingga model regresi layak dipakai. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan *Scatter plot*, hasilnya diketahui tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Output Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.649	1.567		-1.052	.299
Pelatihan (X1)	.240	.075	.409	3.205	.003
Keterlibatan dan Partisipasi (X2)	.189	.080	.317	2.355	.023
Remunerasi/Penghargaan (X3)	.189	.092	.294	2.058	.046
Keseimbangan Hidup dalam Bekerja (X4)	.134	.064	.273	2.084	.043
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X5)	-.158	.114	-.245	-1.391	.171

a. Dependent Variable: Komitmen Karyawan (Y)

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu *Customer Sosial Responsibility* (CSR) internal terhadap variabel terikat yaitu komitmen karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 1. Persamaan yang diperoleh adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5$$

$$Y = -1,649 + 0,240X_1 + 0,189X_2 + 0,189X_3 + 0,134X_4 + -0,158X_5$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai a (konstanta) sebesar -1,649, artinya jika variabel independen (CSR internal) diabaikan atau bernilai nol, maka komitmen karyawan bernilai -1,649. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,240, artinya jika pelatihan meningkat 1%, maka komitmen karyawan akan meningkat sebesar 24%. Nilai koefisien regresi variabel keterlibatan dan partisipasi sebesar 0,189, artinya jika keterlibatan dan partisipasi meningkat 1%, maka komitmen karyawan akan meningkat sebesar 18,9%. Nilai koefisien regresi variabel remunerasi/ penghargaan sebesar 0,189, artinya jika remunerasi/penghargaan meningkat 1%, maka komitmen karyawan akan meningkat sebesar 18,9%. Nilai koefisien regresi variabel keseimbangan hidup dalam bekerja sebesar 0,134, artinya jika keseimbangan hidup dalam bekerja meningkat 1%, maka komitmen karyawan akan meningkat sebesar 13,4%. Nilai koefisien regresi variabel kesehatan dan keselamatan kerja sebesar -0,158, artinya jika kesehatan dan keselamatan kerja karyawan meningkat 1%, maka komitmen akan meningkat sebesar -15,8%.

Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Hasil koefisien determinasi (adjusted R²) dapat diketahui (R²) = 0,617. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 61,7% komitmen karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *Customer Sosial Responsibility* (CSR) Internal terhadap variabel terikat yaitu komitmen karyawan, sedangkan sisanya (100% - 61,7% = 38,3%) dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 2. Hasil uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.649	1.567		-1.052	.299
Pelatihan (X1)	.240	.075	.409	3.205	.003
Keterlibatan dan Partisipasi (X2)	.189	.080	.317	2.355	.023
Remunerasi/Penghargaan (X3)	.189	.092	.294	2.058	.046

Keseimbangan Hidup dalam Bekerja (X4)	.134	.064	.273	2.084	.043
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X5)	-.158	.114	-.245	-1.391	.171

a. Dependent Variable: Komitmen Karyawan (Y)

Hasil uji t pada tabel 2 menunjukkan :

1. Pengaruh Pelatihan (X_1) terhadap Komitmen Karyawan (Y) diketahui nilai beta (B) sebesar 0,409. Selain itu, diperoleh nilai $t_{hitung} 3,205 > t_{tabel} 1,671$ dengan tingkat signifikan $0,003 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dengan komitmen karyawan.
2. Pengaruh Keterlibatan dan Partisipasi (X_2) terhadap Komitmen Karyawan (Y) diketahui nilai beta (B) sebesar 0,317. Selain itu, diperoleh nilai $t_{hitung} 2,355 > t_{tabel} 1,671$ dengan tingkat signifikan $0,023 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara keterlibatan dan partisipasi dengan komitmen karyawan.
3. Pengaruh Remunerasi/Penghargaan (X_3) terhadap Komitmen Karyawan (Y) diketahui nilai beta (B) sebesar 0,294. Selain itu, diperoleh nilai $t_{hitung} 2,058 > t_{tabel} 1,671$ dengan tingkat signifikan $0,046 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara remunerasi/penghargaan dengan komitmen karyawan.
4. Pengaruh Keseimbangan Hidup dalam Bekerja (X_4) terhadap Komitmen Karyawan (Y) diketahui nilai beta (B) sebesar 0,273. Selain itu, diperoleh nilai $t_{hitung} 2,084 > t_{tabel} 1,671$ dengan tingkat signifikan $0,043 < 0,05$, dapat disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara keseimbangan hidup dalam bekerja dengan karyawan.
5. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X_5) terhadap Komitmen Karyawan (Y) diketahui nilai beta (B) sebesar -0,245. Selain itu, diperoleh nilai $t_{hitung} -1,391 < t_{tabel} 1,671$ dengan tingkat signifikan $0,171 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan H_a ditolak dan H_o diterima artinya ada pengaruh negatif dan tidak signifikan antara kesehatan dan keselamatan kerja dengan komitmen karyawan.

Hasil Uji F

Hasil perhitungan Uji F dapat diketahui bahwa pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} 16,175 > F_{tabel} 2,41$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak artinya ada pengaruh secara signifikan dan simultan antara pengaruh *Customer Sosial Responsibility* (CSR) Internal dengan komitmen karyawan yang didukung oleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,617 artinya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 61,7% sehingga masih ada 38,3% variabel komitmen karyawan dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Corporate Social Responsibility (CSR) yang dilakukan oleh PT Bank BRI dipusatkan di kantor pusat di Jakarta, sehingga struktur organisasi manajemen CSR dikelola oleh kantor pusat. Namun dana CSR didistribusikan untuk kepentingan strategis di kantor-kantor cabang BRI yang membutuhkan. Penelitian ini dilakukan di kantor BRI Cabang Kawi Malang sebagai suatu studi dari satu diantara puluhan kantor cabang bank BRI di seluruh Indonesia yang telah melaksanakan CSR.

Hasil pengumpulan data primer berupa kuesioner yang disebar kepada 66 responden ternyata kembali kepada peneliti sejumlah 48 instrumen. Jadi terdapat 18 instrumen yang tidak dikembalikan. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari pihak HRD, hal ini disebabkan sangat sibuknya beberapa karyawan tetap yang bekerjanya diluar kantor (lapangan) dari pagi hingga sore hari dan beberapa karyawan tetap yang sedang mengambil cuti pada waktu penelitian dilakukan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel-variabel pelatihan, keterlibatan dan partisipasi, remunerasi/penghargaan, dan keseimbangan hidup dalam bekerja secara parsial berpengaruh

positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Sedangkan variabel kesehatan dan keselamatan kerja menunjukkan hasil yang negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen karyawan. Hasil yang negatif ini dimungkinkan karena variabel kesehatan dan keselamatan kerja pada industri jasa khususnya perbankan kurang berperan karena proses produksi atau operasional yang tidak beresiko tinggi terhadap kecelakaan kerja.

Hasil uji F menunjukkan bahwa seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap komitmen karyawan dengan koefisien adjusted R^2 sebesar 0,617 yang berarti kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 61,7% sehingga masih ada 38,3% variabel komitmen karyawan dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh CSR internal terhadap komitmen karyawan di BRI Cabang Kawi Malang, maka dapat disimpulkan bahwa CSR internal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan tetap di BRI Cabang Kawi Malang.

DAFTAR PUSTAKA

- Basera, Clay Utama, (2013); *Internal CSR: A key tool for Competitiveness in the Retail Small to Medium Enterprises (SME) sector in Masvingo, Zimbabwe*, International Journal of Management Science and Business Research, 2013, ISSN (2226-8235) Vo. 2, Issue 10.
- Bdour-Al, Ali, Nasruddin E., Lin, Soh K.(2010): *The Relationship between Internal CSR and Organizational Commitment within the Banking Sector in Jordan*, World Academy of Science, Engineering and Technology, Vol. 4 2010-07-22.
- Hair, JF. Jr, RE.Anderson. R.L. Tatham. W.C Black, 1998, *Multivariate Data Analysis*, 5th ed, Pren-Hall Inc, Upper Saddle River.
- Jawaharrani, Susi S., 2010; *Work-life Balance : The key Driver of Employee Engagement*; Asian journal Management Research, ISSN 2229-3795
- Ghozali, Imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Rahmatullah, Trianita Kurniati, 2011, *Panduan Praktis Pengelolaan CSR (Corporate Social Responsibility)*, Samudra Biru, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2007, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung, ALFABETA.
- Wakidi, Rivi H. dan Siregar, Hasan S., 2011, *Pengaruh Sisi Internal dan Eksternal Perusahaan terhadap pengungkapan Tanggung-jawab Sosial pada Perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI*, Jurnal Ekonom, Vol. 14 No. 4 September 2011.